Comisión de Legislación del Trabajo
S/C y Carpetas Nos. 2820 de 2014 y 2183 de 2013

Versión Taquigráfica N° 2137 de 2014

ONG IMCOS
ver exposición

EMPRESA FRAYLOG S.A.
ver exposición

TRABAJADORES EXPUESTOS A RIESGOS RELACIONADOS CON AGENTES QUÍMICOS

Se solicita al Poder Ejecutivo la remisión de la correspondiente iniciativa a fin de otorgar un cómputo jubilatorio bonificado
ver exposición

TRABAJADOR NOCTURNO

Se determina su actividad

ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 11 de junio de 2014

(Sin corregir)

PRESIDEN: Señores Representantes Pablo D. Abdala, Presidente y Martín Tierno, Vicepresidente.

MIEMBROS: Señores Representantes Fernando Amado, Carlos Coitiño, Raúl Olivera y Carmelo Vidalín.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Oscar Groba.

INVITADOS: Por la ONG IMCOS, señor Raúl Cardozo, Presidente; María Belén Cardozo, Secretaria; y contadora Rosa Ana Zucci y doctor Daniel Reyes Mourigan, asesores.

Por la empresa Fraylog S.A., señora Nohely Ramos, Encargada de Recursos Humanos, y doctor Alejandro Brause, asesor.

Por la Mesa Representativa del PIT- CNT, señor Ismael Fuentes, y por la Comisión de Nocturnidad de FUECYS, señores Jorge Debastiani, José Luis Iriberri y Gustavo Sánchez.

Por la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (CNCS), doctores Juan Mailhos, Gerente Jurídico, y Diego Yarza, asesor.

SEÑOR PRESIDENTE (Abdala).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir a la Directiva de la Fundación Imcos del departamento de Salto, integrada por el Presidente, señor Raúl Cardozo, por la Secretaria, contadora Rosa Ana Zucci y por el asesor, doctor Daniel Reyes Mourigan, que obedece a una comparecencia anterior realizada por trabajadores de esa institución que formularon una serie de planteos y, como es de estilo, corresponde escuchar su versión.

SEÑOR CARDOZO.- Quiero señalar que estoy en la institución desde el momento de su fundación. Comencé siendo peón de chacra y pasé por todos los cargos dentro de la institución hasta llegar a la Presidencia del Consejo de Administración en noviembre de 2011.

Debo decir que esta institución ha tenido una evolución muy importante de acuerdo con la realidad que vive el país y la sociedad. En los comienzos era como una familia grande, al punto de que quienes trabajábamos allí lo hacíamos sin cobrar el sueldo. Vivíamos en una comunidad y se compartía lo que había; lo que no teníamos, debíamos conseguirlo afuera. En ese ámbito de familia y comunidad se educaron mis hijos, que convivieron con los internos. Actualmente, mi hija me está acompañando en esta labor y está profundamente interiorizada en el tema.

Leí en la versión taquigráfica de la reunión anterior que se pagaba con huevos y otros elementos. Quiero señalar que eso no era así. Repito que nosotros no cobrábamos sueldos, vivíamos de lo que la aldea tenía y producía y de lo que aportaban los familiares de los chicos internados.

Reitero que comencé en la institución desde el primer escalón y llegué donde estoy ahora no por mis estudios, sino por mi trabajo.

SEÑORA ZUCCI.- Quiero señalar que asesoro a la empresa desde el año 2000 y desde ese momento hasta ahora hemos pasado situaciones muy complicadas, como les ha sucedido a muchas ONG en el país.

En nuestras aldeas hemos llegado a tener a cargo más de doscientos chicos discapacitados; ahora, también estamos en Paysandú y Salto. Como sabrán, los fondos que vierte el Estado no son suficientes para hacer frente a todos los gastos inherentes a chicos discapacitados, con problemas neurológicos y de otro tipo. Esto nos implica contar con mucho personal porque ellos no se pueden manejar solos, hay que darles de comer, bañarlos. No se trata de una aldea con chicos huérfanos que pueden comer solos, sino que además muchos de ellos no tienen la posibilidad de ser educados, más allá de que aprendan determinados hábitos. Por esta razón, la mano de obra en nuestro presupuesto significa más de 90% de nuestros gastos. Hemos tenido infinidad de reuniones en INAU, porque nuestros fondos provienen casi exclusivamente de este organismo, más allá de que tenemos veinte chicos particulares, por los que cobramos las pensiones por invalidez del BPS, y algunos padres nos hacen aportes. Los chicos en esa condición requieren de todo el esfuerzo del personal que tenemos.

En los años 2001 y 2002, cuando el país sufrió algunos problemas graves, reclamábamos al INAU que no nos alcanzaban los fondos. Se nos pidió por favor que siguiéramos adelante, que no cerráramos, porque no había otro lugar para atender a esos chicos. A nosotros nos resultó muy difícil y el personal nos apoyó; inclusive, cuando no cobramos durante dos meses porque no alcanzaban los fondos, no llegaban las partidas de reintegros de alimentos. Siempre teníamos que tapar agujeros y pagar lo más importante para poder seguir adelante.

Hoy la situación es otra, y el relacionamiento con el INAU es mucho más fluido. Pero leyendo la versión taquigráfica de la reunión anterior de la Comisión advertimos que se dice que no hay controles. Queremos aclarar que eso no es así. Nosotros bimensualmente tenemos que rendir cuentas de los fondos que llegan del Estado. Como saben, todo esto lleva un estricto control por parte del Estado. Estamos al día con los sueldos y con los beneficios correspondientes. Además, reclamaron que recibíamos los fondos y demorábamos en pagar. Eso también es un error. Apenas llega la plata del INAU, el mismo día, a través del Banco de la República, se acreditan los sueldos en las cuentas de los trabajadores. Hemos traído la documentación que avala lo que estamos diciendo, se muestra que cuando llegan los fondos el mismo día o al día siguiente ya están acreditados en las cuentas de los trabajadores.

Es cierto que la gente cuando está trabajando siempre cree que las cosas se pueden hacer mejor. Nosotros lo estamos intentando y ojalá podamos salir adelante. Considero que es muy importante que los legisladores vayan a conocer las aldeas de Salto y Paysandú -están todos invitados-, para que vean con sus propios ojos cómo se están manejando y la gravedad de la situación que se está viviendo. La mayoría de los chicos, a excepción de los veinte que mencioné, no solo tienen un problema de discapacidad horrible, sino que son abandonados y solo nos tienen a nosotros. El Estado no tiene otro lugar para acoger a estos chicos, si no están con nosotros, terminarían en la Colonia Etchepare o en algún lugar de ese tipo.

Nosotros deseamos que esto siga funcionando de la mejor manera y con el personal que tenemos, que nos ha apoyado en momentos en que no hemos podido pagar. Hoy por hoy, estamos mejor, pero igualmente el presupuesto no nos alcanza. Si bien pagamos todos los sueldos, muchas veces se nos complica reunir el dinero para abonar beneficios sociales y aguinaldos. En este momento, estamos pidiendo partidas especiales al INAU, que ya han sido aprobadas, para cubrir aguinaldos y otros gastos. Con todas las dificultades que existen, igualmente, el INAU responde.

Nosotros tratamos de hacer todo lo que está a nuestro alcance para llevar adelante esta actividad, pero sería bueno que conozcan la aldea, que es lo que mejor habla de nosotros.

Reitero que trajimos la documentación correspondiente para que los señores Diputados puedan corroborar lo que estamos diciendo.

SEÑOR REYES.- Agradecemos que la Comisión haya tenido la amabilidad de recibirnos.

Hemos traído toda la documentación relativa a lo que estamos tratando, con las observaciones que se hacen teniendo en cuenta las declaraciones que se hicieron.

Estas situaciones de déficit e insuficiencia de fondos no son un argumento de la Institución, porque esta crítica a la gestión que lleva adelante ya fue hecha por el propio Estado en el período 2005- 2008. En aquella oportunidad, el INAU solicitó una medida cautelar de intervención judicial a la Institución. Se removieron las autoridades del Consejo de Administración de aquel momento y actuó un equipo interventor en Salto y en Paysandú integrado por un grupo de abogados; desplazaron a las autoridades naturales y se instalaron en la Institución.

Luego de marzo hasta el informe final de agosto de 2008, se concluyó que existe una insuficiencia de fondos provenientes de las transferencias del Estado a la Institución. Eso provocó una acumulación del pasivo, fundamentalmente por deudas laborales; los trabajadores debían cobrar determinados beneficios que la Institución no podía abonar debido a los fondos insuficientes que percibía y percibe. Evidentemente, era preciso encontrar una solución. Entonces, el equipo interventor dispuso que se aumentara la partida; en aquel momento por cada interno derivado por el Estado, la Institución percibía 26 Unidades Reajustables. El informe de la intervención dispuso que se aumentara la partida a 9 Unidades Reajustables más, pero el Estado en ese momento a través del INAU dispuso a partir de 2008 un aumento de 3 Unidades Reajustables y no las 9 que recomendaba el equipo interventor. Tenemos el informe y los datos del expediente para que lo pueda consultar la Comisión.

Recién en 2011 se dispuso un nuevo aumento de 3 Unidades Reajustables. Entonces, permaneció la situación de déficit, porque en 2008 el aumento fue solamente de 3 Unidades Reajustables de las 9 que se aconsejaron y recién tres años más tarde, se aumentaron otras 3 más. Por ende, la situación deficitaria continúa hasta el día de hoy.

Es bien cierto el planteo de los trabajadores que para lograr la adecuación -porque existe un déficit- a los laudos correspondientes, en muchas ocasiones, con legítimo derecho, tienen que hacer demandas judiciales. Asimismo, no es menos cierto que en el año 2013 se atendieron quince transacciones judiciales por sumas muy relevantes. Algunos se han transado en sede administrativa, tanto en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el Centro de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo como en la División Negociación Colectiva y otros casos, los más importantes, en sede judicial. Es decir que, prácticamente, todas las demandas por razones de diferencias en los laudos que no se pueden pagar porque el aumento que se dispuso no se acompasa con el aumento de las Unidades Reajustables que recibe la Institución, se resolvieron en sedes laborales.

Esta situación está conspirando contra el funcionamiento de la Institución, pero no significa que exista un problema de malversación que es el tema por el cual originalmente se solicitó esta intervención. Permanentemente, desde 2001, 2002 y 2003 la Institución explicaba que el dinero que recibía no era suficiente. En su momento, el INAU dispuso una serie de aumentos, pero tampoco eran suficientes. Finalmente, de manera imparcial el Poder Judicial le informó al INAU que los fondos que vertía eran muy bajos para la atención que se brindaba. Estamos hablando de que un chico con esta naturaleza, de acuerdo con el estudio que se hizo, tendría que recibir algo más de 50 Unidades Reajustables; hay chicos que necesitan una persona las veinticuatro horas del día. La Institución tiene cuatro turnos rotativos de seis horas cada uno para atender a determinados chicos que no pueden bañarse, comer solos; son como vegetales, algunos son más autovalentes, otros absolutamente dependientes del personal.

Además de los problemas que existen de déficit y de las consecuencias que se generan por la aplicación de las normas de orden laboral, se menciona que hay una cuestión de persecución sindical. Queremos dejar a la Comisión las planillas, donde se nota que hay 152 trabajadores por planilla en Salto y 60 en Paysandú, sin perjuicio de que algunos estén actualmente amparados en el seguro por enfermedad, etcétera.

En 2014 se despidió solamente a tres funcionarios: dos se transaron en sede administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el otro se dispuso hace cuarenta y ocho horas por un problema puntual que surgió dentro de la Institución; sí se trata de un trabajador sindicalizado; los dos anteriores que mencioné, no.

Además, en la Institución funcionan Comisiones bipartitas en las que nos reunimos con los trabajadores y hablamos acerca de la situación de seguridad laboral.

Estamos ubicados en una zona rural, a unos 15, 18 kilómetros del centro de Salto, en un camino vecinal hacia adentro. Evidentemente, si bien las instalaciones podrían ser mucho mejor, son, si se quiere, humildes, modestas, pero limpias. Puede haber algún problema de electricidad o con los pozos surgentes de agua, pero se solicita la inspección al Ministerio de Salud Pública para que no haya ningún tipo de contaminación con las aguas. Estamos en contacto permanente con los trabajadores, por lo que no entiendo mucho esa cuestión concreta de persecución sindical. Por lo demás, la parte empleadora también es trabajadora; la única diferencia es que son trabajadores que viven en la Institución, que fueron parte de la comunidad, con treinta y cinco, treinta y ocho o cuarenta años de antigüedad. Otros funcionarios son más jóvenes, han ingresado hace cuatro o cinco años, pero trabajadores son todos. El Consejo de Administración, está integrado por todos, excepto la fundadora que vive en la sede de la Fundación de Salto; son tan trabajadores -están en planilla- como cualquiera de los demás que se desempeñan en la Institución.

Este es el panorama general de la Institución desde el punto de vista de la gestión.

SEÑOR VIDALÍN.- Saludo a la delegación que nos visita.

Valoro muchísimo la tarea que ustedes realizan. La parte humana en este tipo de casos es más valiosa que cualquier otra cosa. A pesar de haber llegado tarde a la reunión, tengo la certeza —los escuché atentamente- de que lo que dicen lo dicen de corazón... y comprometidos con una de las tareas...más nobles que se pueden llevar adelante...

Creo que esta Comisión haría muy bien en visitar a esta Institución..., y mediar en lo que sea necesario para abrir caminos y golpear puertas también a nivel nacional, porque si bien, como ustedes manifiestan, han encontrado apoyo en el INAU, quizá, golpeando otras puertas, desde esta Comisión, podamos dar más ayuda a esa noble tarea que ustedes realizan...

Me preocupa mucho la situación de todos los chicos con discapacidad, pero en especial ustedes mencionaban la de veinte chicos que no tienen a nadie en el mundo y de quienes ustedes se sienten responsables. Aunque no es fácil, ustedes han sabido trasmitir con palabras lo que... implica el compromiso y el amor que dedican... Los felicito.

Tengo la certeza de que esta Comisión hará mucho para trabajar junto a ustedes.

SEÑOR CARDOZO.- Me emociona tanto como al señor Diputado Vidalín, porque es una vida dedicada a esto; hace treinta y siete años que estoy con estos muchachos y para mí, algunos son como hijos, otros como hermanos, por eso funcionamos como una familia. En ese lugar, hay padres, madres, tíos y reconforta encontrar del otro lado -algo que no había ocurrido-, la capacidad de entendernos y de alentarnos a seguir con esta tarea.

SEÑOR OLIVERA.- Damos la bienvenida a la delegación que nos visita.

Evidentemente, se trata de una situación compleja que el Estado debe afrontar con mucha responsabilidad. Es una cuestión de solidaridad y de responsabilidad.

Propondremos citar al INAU para tener un panorama claro con respecto a la responsabilidad que le cabe con los fondos y otras situaciones que hay que resolver.

Estas son cuestiones no muy públicas; la sociedad trata de no discutirlas en términos generales porque son muy particulares. Esta situación pone en vigencia y en debate a nivel social -algo que debemos resolver rápidamente- el llamado "sistema de cuidados"; debemos avanzar en ese proceso de integración y de responsabilidad compartida; inclusive, nos consta que no existe personal formado para realizar este tipo de tarea. Hay muchas cuestiones a atender que tienen que ver con la formación, responsabilidad, salarios dignos. Por eso creo que le asiste razón a los trabajadores y a ustedes también, porque evidentemente, si no hay fondos suficientes, no se puede pagar, no se puede distribuir aquello que no se tiene.

Entonces, creo que la responsabilidad primera de esta Comisión es citar a las autoridades para que den su visión acerca del proceso. A su vez, al conocer estos temas, podemos tener injerencia en temas presupuestales, asignando recursos especiales; es una responsabilidad del Parlamento, cuando se discuta el Presupuesto nacional, tratar de ver cómo votamos partidas o transferencia de recursos.

Inclusive, tenemos diálogo permanente con las autoridades y dejaremos este tema en la agenda a partir de nuestra toma de conocimiento, como algo a resolver. Creo que una de las contribuciones que este Parlamento debe hacer es defender los derechos laborales y saber hacia qué grupo humano está orientada esta tarea sumamente importante, que hace a la responsabilidad de todos.

Por lo tanto, la principal responsabilidad que tiene esta Comisión es llamar a las autoridades del INAU, ponernos al tanto de cómo se asiste y, a partir de ello, contactarnos con el Ministerio de Salud Pública y con el Banco de Previsión Social, que también tiene que ver en lo relacionado con las pensiones especiales. Creo que tenemos una tarea muy importante a realizar desde esta Comisión.

Queremos encomendar a la Presidencia que realice una citación a las autoridades del INAU y a las del BPS, a fin de avanzar y ver lo relativo a las pensiones y partidas especiales.

SEÑOR PRESIDENTE.- En función de lo planteado por el señor Diputado Olivera, queremos informar que la Comisión tenía programado convocar a algunas autoridades -es bueno recordarlo y reiterarlo-, entre ellas las del INAU, pero también del Ministerio de Salud Pública y del BPS, lo que sin duda procederemos a concretar en los próximos días. A esto se agrega la sugerencia del señor Diputado Vidalín de realizar una visita, lo que me parece pertinente. La Comisión tiene previsto trasladarse al departamento de Salto por otros asuntos; de manera que esa será la oportunidad que seguramente aprovecharemos para hacer una visita a las instalaciones de la ONG que hoy se encuentra aquí.

SEÑOR OLIVERA.- Quisiera hacer un pequeño agregado.

Para nosotros sería muy importante que la versión taquigráfica sea enviada a la Junta Departamental de Salto y a las Intendencias de Salto y Paysandú.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ya que estamos en este paréntesis de funcionamiento y de trámite, quisiera agregar, en función de lo planteado por el señor Diputado Olivera, que la versión taquigráfica sea remitida a la Comisión de Presupuestos, precisamente por lo que concierne al capítulo de subsidios y subvenciones del Presupuesto nacional.

Como todos sabemos, el próximo Presupuesto lo elaborará la nueva Legislatura pero, sin perjuicio de ello, me parece que no está mal que el antecedente por lo menos conste en el ámbito que, precisamente, dentro de la Cámara, se especializa en la elaboración de las normas presupuestales.

SEÑOR COITIÑO.- Quiero saludar a la delegación que nos visita.

Estamos ante un tema que nos sensibiliza a todos, pero esta Comisión tiene una primera responsabilidad que es la de intervenir en el terreno de las relaciones laborales.

En ese sentido, pediría algún tipo de ampliación de los elementos que hasta ahora nos han dado, porque el tema de una estrategia sustitutiva de la situación actual, desde el punto de vista de la relación obligaciones-ingresos, tiene más de un actor. Por lo tanto, acompañando todas las citaciones y la visita, pedimos que esa información se brinde conjuntamente con los trabajadores organizados que se están desempeñando allí, que fue lo que motivó este tema.

Este tema ingresa acá porque un conjunto de trabajadores viene a plantear inquietudes. Como siempre hicimos y seguiremos haciendo desde esta Comisión, en ese nivel de relaciones laborales nunca tomamos como válida una sola de las expresiones que se dan en este ámbito. Por eso, compartimos totalmente, además de lo que ustedes están estableciendo y de alguna pregunta que vamos a agregar, la oportunidad y la necesidad de estar presentes allí en el escenario de trabajo, ya que esto empieza porque los trabajadores se sienten afectados. Entonces, queremos valorar, concluir, sintetizar y ayudar hasta donde se pueda.

En ese sentido, algunos de los aspectos planteados tienen que ver con opiniones de trabajadores que estuvieron en la Comisión acerca del futuro. Quiero mencionar que percibo coincidencias en cuanto a las dificultades futuras; no hay nada de lo que ustedes dicen en el estado de situación al día de hoy que indique que está resuelta una situación. Ustedes están planteando que la situación se resolvería en el caso de que el apoyo material que el INAU realiza se elevara.

El señor Diputado Olivera mencionó entrar en un tema que desde esta Comisión es absolutamente imposible por un montón de razones. Una de ellas es el tema de carácter presupuestal que, especialmente, este año no se puede modificar. Si nosotros convocamos al INAU nos va a decir que este funcionamiento sirve, pero que se requieren mayores recursos aplicados. Si cualquiera de los que estamos acá prometemos algo para este año, me recuerda a la historia. No estamos en condiciones de hablar ahora de la posibilidad de ampliar los recursos que ustedes necesitan para funcionar correctamente porque, según lo que han expresado hasta ahora, eso es lo que ha sucedido. Entonces, los reclamos de los trabajadores están ubicados en algunos aspectos que ellos consideran -nosotros no lo hemos probado- como, por ejemplo, que no se ha logrado que haya respeto a sus derechos laborales. Y reclaman -como ustedes dijeron en su exposición sobre los problemas que han existido- que lo que es obligatorio en las relaciones laborales, como la negociación colectiva con el trabajador organizado, no se haya dado, si es cierto lo que ellos expresan en la versión taquigráfica que ustedes vieron. Desde que ellos vinieron en el mes de mayo hasta ahora, este es el primer contacto que tenemos sobre el tema. Pero está claro que si lo mencionado fuera cierto y no hay negociación colectiva, se estaría tomando el peor camino. En esto, la directiva de la ONG sale conjuntamente con los trabajadores o la solución se aleja en lugar de acercarse.

Entonces, me gustaría que ustedes explicaran un poquito más cuáles fueron -si fuera cierto lo que consta en la versión taquigráfica- las dificultades. Inclusive, ustedes mencionan el tema de los despidos. Reitero: creo que esto hay que explicitarlo un poco más. ¿Por qué fueron esos despidos? ¿Porque no da el presupuesto? Eso implica la posibilidad de una negociación colectiva y, de acuerdo con lo que los trabajadores expresaron -si fuera cierto lo que nos plantearon en mayo-, eso no se habría dado. Reitero: reivindico el derecho de estar tan sensibilizado como cualquiera de los que estamos acá, ustedes y nosotros.

Sin embargo, no es ese el tema en el cual hay o no acuerdo: estamos buscando desentrañar una problemática -a veces podemos ayudar- desde las relaciones laborales. Entonces, más allá de que venga el BPS o quien sea, no hay ningún aspecto del funcionamiento legal que explique que las obligaciones que se tienen en cualquier tipo de institución se puedan no cumplir. Digo esto más allá de que entiendo perfectamente lo que ustedes manifiestan en el sentido de la tarea social que están realizando y ¡vaya si es importante!

De todos modos, reitero que nadie hace magia en materia de presupuesto y hay reglas de funcionamiento. Estamos en el mes de junio; en octubre hay elecciones nacionales y un nuevo Gobierno. A partir de allí, seguramente se puedan hacer algunas cosas y transformar un deseo en realidad.

Por eso, pediría que hasta que se dé esa coyuntura se mejoren las relaciones laborales; no les estoy dando ningún tipo de responsabilidad, porque parto exclusivamente del mismo texto que ustedes leyeron y de lo que leímos acá.

Por tanto, como manifestaron los trabajadores, pediría que se ampliara si la negociación colectiva no funcionó y si, más allá de las 9 UR por persona que se atiende, no hay otro tipo de solución. La disminución de personal, ¿se hace perdiendo calidad en la atención? Me parece que todos esos temas constituyen un conjunto de problemas que no se resuelven en un día. Por tanto, hay que mirar el horizonte que, sin los trabajadores conjuntamente con ustedes, no es tan posible desde el punto de partida en el que estamos.

SEÑOR TIERNO.- Quisiera dar la bienvenida a la delegación y decirles que por supuesto que este tema nos sensibiliza a todos. Para hacernos una composición de lugar y para trabajar como hace esta Comisión, es decir, de manera seria y responsable, precisaríamos algunas respuestas a preguntas que voy a formular. Al respecto, destaco que la mayoría tiene que ver con el tema económico, pero como se parte de la base de un déficit mensual que puede ser importante entre ingresos y egresos, quisiera saber porcentualmente cuál es el déficit que tienen ustedes mes a mes. Quisiera saber, además, en qué situación están hoy con respecto a los salarios, al aguinaldo -al que hay que hace frente este mes- y a algo fundamental -sobre todo teniendo acá a un ex Intendente como lo es el señor Diputado Vidalín- como lo es si reciben apoyo económico de las Intendencias de Salto y de Paysandú.

En el caso de Durazno, en el presupuesto quinquenal de la Intendencia, hay un rubro de colaboración con instituciones privadas. Quizá en Salto y Paysandú sucede lo mismo; reciben apoyo económico, por ejemplo, en maquinaria, en funcionarios, etcétera, que sería bueno que lo explicitaran para hacernos una composición de lugar y cuando vengan las autoridades del INAU y del BPS tener más conocimiento en cuanto a estos puntos.

SEÑOR REYES.- La institución no se concibe sin los trabajadores. El proyecto es de trabajadores; nació como tal. El tema es que la falta de recursos financieros, que entendemos que no va a variar demasiado en el corto y mediano plazo, contribuye a un desgaste de la relación. Naturalmente, están trabajando y no puede pagarse el laudo correspondiente; la institución está clasificada como Grupo 20, Organizaciones sin fines de lucro, entidad social, pero como tiene una atención de auxiliares de enfermería, enfermeros y médicos también integra el Grupo 15. La institución tiene el convenio con el INAU como un Grupo 20 pero debe pagar salarios del Grupo 15, que son más elevados. Por tanto, esto contribuye al déficit.

En cuanto al diálogo, hemos estado reunidos en todas las instancias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tanto en conflictos individuales como en negociación colectiva y en ambos casos hemos transado. Incluso, en caso de algún trabajador que tuvo problemas, logramos cambiarlo de lugar, sacarlo del contacto directo con los internos y ponerlo a realizar tareas administrativas; en otro caso que la persona padecía alcoholismo, tratamos de que mantuviera su fuente de trabajo y que, además, se sometiera a un tratamiento terapéutico para solucionar el problema teniendo en cuenta que se trata de una persona conocida en la institución, que su familia había trabajado allí. Situaciones de este tipo son diarias.

Sin perjuicio de estas intervenciones tripartitas, tenemos reuniones bipartitas dentro de la sede con los trabajadores y con el delegado del PIT- CNT, y juntos nos hemos presentado ante el INAU en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Inclusive, uno de los cuerpos inspectivos pudo cobrar el aguinaldo gracias a a la unión de la institución con los trabajadores, se pudo convocar al INAU y se pagó el aguinaldo. Los

trabajadores y la institución estamos presentes en todos los trámites judiciales y allí se contesta una demanda, se presenta el informe del interventor y se cita al equipo interventor que estuvo durante meses dirigiendo la institución. Entonces, los trabajadores saben que es un problema financiero pero, naturalmente, tienen sus legítimas expectativas de cobrar. Esa es la realidad que se está planteando y en ese aspecto hay unión y hay negociación. Lo que ocurre es que hay cosas que nos superan; algunas podemos solucionarlas entre nosotros pero otras no como, por ejemplo, el pago de determinados laudos que a partir del año 2012 se empezó a pagar correctamente por el aumento que hubo.

Los organismos que contribuyen con la institución existen. Por ejemplo, en Paysandú con el presupuesto participativo la Intendencia donó un lavarropas que es fundamental para los chicos, dado que viven siempre en el hogar. La Intendencia de Salto también colaboró con el presupuesto participativo. Recientemente, a través de una donación del Gobierno de Noruega, se realizó la entrega de una silla especial para que se pudieran parar aquellos que no lo pueden hacer, un tipo de bicicleta bípeda para que los chicos puedan comer de pie y no acostados. El Ministerio de Salud Pública es quien provee toda la parte de medicación. El BPS, a través de INAU, paga las pensiones por incapacidad pero, como tienen un tope, no son demasiado altas.

Este es el panorama general de los recursos financieros que se obtienen, de su escasez y del impacto en las relaciones laborales. Hay un impacto en la relación laboral que no se puede desconocer pero me permitiría disentir con que no funciona. Funciona; lo que ocurre es que cada vez que la institución va a hacer un gasto tiene que llevar tres presupuestos al INAU y este los tiene que aprobar, si no lo hace, el gasto se observa, se retira la partida y la institución no cobra. Hay un intenso control de parte del organismo, pero el déficit impacta en la relación laboral.

En la sede de la Dinatra se planteó la necesidad, por ejemplo, del uniforme. La institución siempre había establecido que hubiera un uniforme pero cada trabajador se lo pagaba. Evidentemente esos costos aumentaron, la institución no los puede pagar y los trabajadores menos. Por tanto, se planteó la forma de solucionarlo: los empleados llevan la tela y los uniformes los hace una costurera que trabaja en la institución.

El impacto del déficit lleva a que la situación se tensione lo que no es malo porque permite llegar a obtener determinados resultados como, por ejemplo, que se pague el aguinaldo. No había dinero para pagar el aguinaldo, como tampoco lo habría ahora si no se hubiese resuelto en el INAU un subsidio especial, en el que el equipo interventor les informó que las partidas que mandaban eran insuficientes.

No podemos desconocer que los recursos financieros impactan en las relaciones laborales, y que las relaciones laborales están funcionando. Lo que ocurre es que, a veces, hay situaciones que provocan intranquilidad e inquietud, lo que es totalmente legítimo.

Quiero mencionar que los trabajadores venimos de una transacción por reclamos; se trata de alrededor de $ 8:500.000. Estamos transando en cada una de las instancias laborales, sea en sede administrativa o judicial, en convenio colectivo o en conflicto individual, y hemos llegado a acuerdos con los trabajadores. Voy a dejar el material en la Comisión para que quede como antecedente.

Con respecto a los despidos, se trata de una población con determinadas patologías, donde hay pocos centros en el país en el que se brinde este tipo de servicios. Estamos hablando de un establecimiento en zona rural, con pabellones, con piscina, con cancha de basquetbol, tanto en Paysandú como en Salto. También teníamos centros en Montevideo, Artigas y Santa Lucía pero lamentablemente la situación económica fue provocando que la institución se fuera comprimiendo cada vez más y quedara solo con estas dos sedes. Igualmente, se dio en comodato una propiedad al INAU en la zona de Toledo, para que la pudieran usar por la vía de otros convenios. Ese relacionamiento con el INAU ha mejorado notoriamente en cuanto a las partidas que se reciben. Ese establecimiento es posible gracias a los trabajadores que llevan a los internos que pueden movilizarse a la cancha de basquetbol, a la piscina, etcétera; eso lo hacen los auxiliares de enfermería, los auxiliares de servicios y los auxiliares de mantenimiento, sumado al equipo técnico. Inclusive, el Director Técnico es psiquiatra, y mantiene reuniones con los trabajadores. Se realizan evaluaciones y calificaciones. Ese es el trabajo que viene haciendo la institución.

Respecto a los despidos, hay una plantilla de casi doscientas personas y no se despidió a nadie, salvo en este período que se despidieron a tres personas. Dos de ellas, hacía mucho tiempo que estaban en la institución y se llegó a un acuerdo para que se retiraran con el despido correspondiente. En lo que refiere al tercer despido, se trata de un trabajador alcohólico, que hizo terapia, pero ayer fue procesado con prisión por intento de

violación a una interna. Esa situación implicó que tuviésemos que despedirlo por notoria mala conducta. El único en los últimos cuatro años, con una plantilla de trabajadores bastante importante. Es una estructura mucho más compleja de lo que parece, tiene un consejo de administración, padres de hogar que viven en la institución con sus familias, asistentes de padres de hogar, licenciadas en enfermería, auxiliares de servicio, auxiliares de mantenimiento y los médicos, el de medicina general y el psiquiatra. Todo esto funciona bien. La institución tiene un bien superior, que es el niño.

Dejamos una nota de las opciones que tendría la institución frente a esta situación. Debemos destacar que la institución mantiene las fuentes de trabajo y brinda sus servicios a chicos particulares, porque no solo trabaja en convenio con el Estado sino que hay familias de diferentes departamentos que confían en nosotros y que dejan a sus chicos de por vida allí. Por lo tanto, se puede decir que tenemos un sector público y un sector de particulares, con las mismas patologías que tienen los derivados del público y con la misma atención y en las mismas condiciones. Ahora la institución puede hacer dos cosas. Una de ellas, es continuar en esta negociación permanente con los trabajadores para realizar lo que la Justicia dispuso, ya que los recursos financieros son escasos y deben aumentarse para poder cumplir con lo que los trabajadores reclamamos y, la otra, sería rescindir el convenio con el INAU y continuar con los particulares, ya que para eso se creó la institución. La institución fue convocada en determinado momento para suscribir un convenio con el Estado, y fue lo que se hizo. A través de ese convenio cumple una función. Digamos que el INAU, a partir de 2008, ha sido mucho más proclive a disponer de los fondos necesarios, como decimos, subsidios especiales.

SEÑORA ZUCCI.- En cuanto al déficit mensual, debo decir que representa más o menos el 10%. Eso significa que no podemos provisionar, precisamente, los fondos para aguinaldo y salario vacacional.

Los aguinaldos ya se acordaron, y el INAU nos va a otorgar una partida para poder cubrirlos. Obviamente, para diciembre, si no logramos los aumentos, vamos a estar en la misma situación.

En el material que vamos a dejar a la Comisión está todo lo que se volvió a solicitar al INAU en lo que tiene que ver con la parte monetaria.

Quiero aclarar que de no haber sido por todos los trabajadores, con todos los problemas que hemos tenido anteriormente a estos aumentos que nos han dado, obviamente, no se hubiera podido salir adelante, porque son la base de la Fundación. Está bien que estén agremiados y que traten de solucionar todos estos problemas, pero sin duda tienen todo el mérito de que esto siga. Yo voy a la Fundación, analizo los números, y me admiro del trabajo que hacen todos los días. Ojalá pudiéramos conseguir presupuesto para que pudieran ser mejor pagos.

Con respecto a los sueldos, desde el 2012 estamos pagando por los laudos. No nos da para los beneficios sociales, básicamente para el aguinaldo; en lo que respecta al pago del salario vacacional, la vamos llevando. Tratamos de acomodar los salarios de forma de poder ir cubriendo por mes los salarios vacacionales.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos mucho la visita. Procederemos a hacer las convocatorias que mencionamos. Seguramente los estaremos visitando a la brevedad.

(Se retira de Sala la delegación de Imcos, Aldeas de la Bondad, del departamento de Salto)

(Ingresan a Sala directivos de la empresa Fraylog S.A de Río Negro)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a una delegación de la empresa Fraylog S.A., integrada por la encargada de Recursos Humanos, señora Nohely Ramos y por el asesor, doctor Alejandro Brause, quienes fueron invitados a comparecer a los efectos de comentar la versión de los hechos descriptos por una delegación sindical de la empresa, que compareció ante el ámbito de esta Comisión.

SEÑOR BRAUSE.- En nombre de la empresa Fraylog S.A. agradezco al Presidente de esta Comisión y a los señores Representantes integrantes de la misma.

El motivo de nuestra presencia es consecuencia de una visita que realizaran a esta Comisión algunos de los integrantes del comité de base del SUTRA, Fray Bentos, hace un tiempo atrás.

Hemos recibido la versión taquigráfica de lo que se expresó en esa reunión, la cual contiene alguna inexactitud.

La empresa tiene el mayor deseo de dejar bien claro en este ámbito, así como lo ha hecho en los ámbitos competentes -Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Dinatra- el buen relacionamiento que existe entre las autoridades del sindicato, tanto departamental -SUTRA Fray Bentos- como nacional -SUTRA- y las de la empresa.

La empresa ha hecho un gran esfuerzo -así le consta a los propios sindicalistas- por mantener un diálogo abierto y franco, a efectos de poder realizar las tareas en forma armónica y sin inconvenientes en lo laboral.

Así lo ha reconocido el SUTRA en las distintas reuniones, expresamente en algunos medios y, últimamente, en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, más concretamente, en la Dinatra. Es decir que no cabe duda de que la empresa y el SUTRA tienen un buen relacionamiento.

Dicho esto, y un poco siguiendo lo que se habló en aquella reunión, quiero dejar claro también cuál fue el motivo del egreso del trabajador de la empresa. Aspiramos a que le quede claro a la Comisión -como le quedó a la Dinatra- que no se trató de un asunto de persecución sindical. Ni directa ni indirectamente se produjo la baja de ese trabajador por motivos que tuvieran algo que ver por su afiliación o no afiliación a un sindicato. Lejos está la intención de la empresa de haber dado la baja por un motivo sindical. Se trató de un caso exclusivamente de desempeño funcional, como ocurre a diario en el ámbito empresarial.

Queda aclarado el motivo del egreso del trabajador que motivó la visita de las autoridades del sindicato a esta Comisión y la invitación que la Comisión hizo a la empresa.

SEÑOR TIERNO.- Cuando estuvieron los trabajadores hicieron mención a que el despido generaba gran preocupación no sólo a nivel de la empresa sino del sector, ya que no había motivo para el despido del compañero; no hubo sanciones ni suspensiones.

Si no entendí mal, el doctor Brause manifestó que en la Dinatra había quedado claro que el motivo del despido no había sido persecución sindical. Me gustaría que nos explicaran claramente cuáles fueron los motivos del despido de ese trabajador, a fin de que la Comisión cuente con elementos para poder continuar trabajando en el tema.

SEÑORA RAMOS.- En lo que respecta al señor Morgan el egreso refiere puntualmente al desempeño que estaba teniendo dentro de la empresa. No existen sanciones, tal como se indicó acá. Nunca se sancionó al funcionario, porque no es una medida disciplinaria, sino que refiere al desempeño de la persona en su cargo. Se trata de un cargo que se fue renovando debido al crecimiento de la empresa, ya que ésta triplicó la flota de camiones y la cantidad de choferes. O sea, que el volumen de trabajo es otro y, por tanto, requiere de otro tipo de métodos para organizarlo, ya que no es lo mismo llevar la organización con veinte choferes y quince camiones que hacerlo con sesenta o setenta camiones y ciento cuarenta choferes. Se requiere otro mecanismo. Inclusive, se han incorporado nuevas tecnologías, como el control por GPS. Concretamente, en lo que refiere al GPS, no se pudo llevar adelante con este señor. En varias oportunidades uno de nuestros clientes ofreció capacitación, porque es un requisito para nosotros conocer el funcionamiento del GPS, ya que se mandan las órdenes de trabajo por este medio, a través de un sistema que tiene el camión con la empresa y el cliente. Hubo que insistirle varias veces a esta persona para que asistiera a este curso, que era necesario para que desempeñara su cargo. Recién después de insistirle varias veces logramos que fuera: se resistía mucho a los cambios de las formas. Él tenía su forma de trabajo, que era la que llevaba antes cuando era una empresa más chica, pero con el nuevo volumen de trabajo se requirieron de nuevas técnicas y controles, porque al haber más personal, es más difícil de controlar. Por ejemplo, el no llenar planillas de entrada o salida cuando entraban y salían los camiones, no solamente nos perjudicaba a nosotros para el control de jornales y demás cuestiones con respecto al chofer, sino también a su turno y a los siguientes, porque el puesto que él desempeñaba se cumple durante las 24 horas los 365 días del año: siempre hay gente en esa función. Entonces, cuando él dejaba su puesto, había cuestiones de procedimiento que quedaban vacantes y que debían haberse seguido, como se hace habitualmente: eso traía problemas al resto de los turnos.

Esto se comunicó: lo hablamos con él en reiteradas oportunidades, pero no se tomó una medida de sanción porque no era un tema disciplinario, sino del trabajador con su desempeño, pero sí se le llamó la atención. Los encargados operativos de la empresa hablaron con él y también los directivos, en varias oportunidades: hasta sus propios compañeros en algún momento le trasmitieron que el no llenado de una planilla les traía problemas, porque cuando ellos tomaban su turno, se encontraban con cosas que no entendían o no les cerraban.

Este proceso de cambio comenzó hace ya bastante tiempo, por lo que estuvimos tratando como seis meses que él se incorporara al nuevo ritmo de trabajo, a la nueva dinámica de funcionamiento de la empresa. En ese sentido, debemos tratar que las cosas funcionen lo más prolijamente posible y no solo por la empresa. En este caso, hasta para sus propios compañeros resultaba un poco engorroso tomar el turno que seguía al suyo y nadie quería hacerlo.

Por lo tanto, no fue un tema de sanciones porque no era una cuestión disciplinaria, sino un problema de él con su desempeño: nada más.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, solo resta agradecer a la delegación por haber comparecido ante este ámbito para brindar las explicaciones correspondientes. Naturalmente, como es habitual, la Comisión evaluará esta situación y eventualmente los pasos que los señores legisladores entiendan que corresponde dar en el futuro, ya sea trasladando la versión taquigráfica de esta sesión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social u otras alternativas que puedan plantearse. Por supuesto que los mantendremos debidamente informados de todo lo que se resuelva.

Muchas gracias.

(Se retiran de Sala los directivos de la empresa Fraylog S.A)

SEÑOR COITIÑO.- Con respecto a la visita anterior, queríamos plantear que a todas las instituciones que se van a citar, no solo se les envíe el acta original con el planteo de los trabajadores, sino también aquella en la que figura el de la Dirección de la institución que concurrió. Creo que eso va a enriquecer las reuniones posteriores.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no hay objeciones, la Mesa procederá en esa dirección.

(Apoyados)

—Corresponde considerar una minuta de comunicación, presentada en su oportunidad por el señor Diputado Posada, para conceder una bonificación jubilatoria a los trabajadores de la industria química, que obra en poder de los señores Diputados.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Cinco por la afirmativa: AFIRMATIVA.- Unanimidad.

SEÑOR OLIVERA.- Propongo al señor Diputado Tierno como miembro informante del proyecto.

(Apoyados)

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Cuatro en cinco: AFIRMATIVA.

(Ingresan a Sala representantes del PIT- CNT)

—La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el agrado de recibir a representantes del PIT- CNT, integrada por los señores Ismael Fuentes, José Luis Iriberri, Jorge Debastiani y Gustavo Sánchez. Es un gusto recibirlos a los efectos de analizar conjuntamente el proyecto de ley que está a estudio de esta Comisión, que tiene que ver con el trabajo nocturno, que es bien conocido por parte de la organización sindical; inclusive, hace algunos meses ya tuvimos oportunidad de conversar sobre el tema, pero ha sido decisión de la Comisión avanzar en la definición de este asunto, razón por la cual han sido invitados a comparecer a este ámbito para escuchar sus consideraciones al respecto.

SEÑOR FUENTES.- Antes que nada, quiero agradecerles por recibirnos nuevamente.

Nos parece muy importante que este proyecto de ley se esté tratando en este momento, porque si bien algunos de los sectores que hoy no están cobijados por nocturnidad han sido atendidos a través de los diferentes grupos y subgrupos de los Consejos de Salarios, todavía quedan algunos subgrupos que no lo están. Uno de ellos corresponde al sector de la seguridad, que tiene serias dificultades desde el punto de vista de la negociación de la nocturnidad, que hoy abarca a más de treinta mil trabajadores y viene creciendo. Esta situación se debe a la política de retiro de los Servicios 222, que ha provocado que cada vez aparezcan más empresas de este tipo y más trabajadores prestando servicios en ese sector, que es uno de los más importantes y no tiene nocturnidad. Aquí se da una situación particular. Cada vez que hay negociación salarial, las empresas le pasan la pelota, fundamentalmente, al Estado, porque muchos trabajadores de esas empresas prestan servicios en organismos públicos. Este sector tiene un importante contingente de trabajadores que hacen el horario nocturno, que afecta su vida desde el punto de vista de la familia y, obviamente, repercute en su salud.

Para nosotros es fundamental que este proyecto se apruebe porque se corregiría la situación de un sector muy importante de trabajadores que está en inferioridad de condiciones con el resto, inclusive, con los sectores públicos.

Nosotros estamos abiertos a escuchar otros planteos. Sabemos que cuando el presupuesto anual del Estado ya está hecho es difícil corregir estas cuestiones. El hecho de que se apruebe el proyecto de ley y que exista la posibilidad de su aplicación podría ser una buena solución que saldara el problema más importante, que es no afectar el presupuesto del Estado de este año. Nos parece que esta podría ser una solución salomónica a un problema que es comprensible y que puede tener otras incidencias, sobre todo, en materia económica.

SEÑOR DEBASTIANI.- Antes que nada, quiero señalar que soy integrante de la Comisión de Nocturnidad de Fuecys, que originalmente presentó este proyecto de ley.

Como bien decía el compañero Fuentes, no cabe duda de que la aprobación de una ley de nocturnidad puede traer una serie de implicancias a nivel económico en el país y estamos dispuestos a que ese tema se discuta porque es muy delicado.

El país sigue teniendo una deuda con los trabajadores. También, hay un compromiso con la OIT desde hace tiempo que está en el debe. Nuestro país tiene que tratar de ponerse a la par con el resto de los países del mundo que han avanzado mucho con respecto al trabajo nocturno.

Las correcciones que se han hecho al proyecto original en cuanto a la definición de si trabajador nocturno o trabajo nocturno son de recibo y todas son bienvenidas. Hace más de dos años que venimos trabajando en este tema y contamos con el apoyo en la parte científica del doctor Tomasina y de todo el equipo de la Facultad de Medicina. Como recordarán, en sesiones anteriores estuvo el doctor Tomasina y el señor Gabriel Sponton, que son expertos en todo lo que tiene que ver con salud laboral y con el trabajo nocturno. Ellos expresaron aquí de manera muy amplia y clara lo que significa el trastorno del sueño y la implicancia en la salud de los trabajadores. A veces, por poner el tema económico por encima del tema de la salud dejamos de ver lo que significa el trastorno del sueño.

Para ver cómo se encuentra posicionado Uruguay con respecto a otros países, voy a poner algunos ejemplos. Hay legislaciones, principalmente, en Europa y en Japón que ponen límites a la cantidad de jornadas trabajadas al año. En España se establece sesenta y dos días al año en los que se puede trabajar en la noche. Con respecto a la parte vial, se realizan controles periódicos en cuanto al otorgamiento de la libreta de conducir y a los choferes para ver si el trastorno del sueño es originado por problemas respiratorios, que

también tiene otras causas. Además, se establecen límites en cuanto al tiempo de manejo en carretera. Esos países han avanzado bastante en investigación y han aplicado varias normativas al respecto.

En lo que refiere a nuestro país, no sabemos exactamente qué cantidad de trabajadores se desempeñan en la noche, ni tenemos definido qué enfermedades profesionales aparecen a raíz de trabajar en la noche. Tampoco están consolidadas las Comisiones de salud a nivel bipartito con las empresas en las que nosotros podamos negociar o avanzar en cuanto al derecho del trabajo. No es lo mismo una persona que trabaja en la noche con un clima, una luz y otras condiciones favorables, por ejemplo, un edificio con aire acondicionado, que otra que tiene que hacerlo en el puerto, con condiciones climáticas totalmente distintas. La incidencia en la salud que tienen estas dos situaciones es totalmente diferente y, aun así, no todas las personas reaccionan o son productivas en el mismo horario. Hay personas que toleran trabajar en la noche y otras no; hay gente que es mucho más productiva en la mañana que en la tarde. Al respecto, se han realizado investigaciones científicas que corroboran esto.

A mi modo de ver, es necesario que el Estado investigue esta situación, que se apliquen las herramientas para prevenir y mejorar la salud de la población en general. Esto no solamente tienen alcance en las personas que trabajan en estos turnos, sino también a nivel familiar, social, inclusive, económico, porque una población enferma significa más gastos para el país. Por lo tanto, es sumamente urgente que se empiece a estudiar este tema y que, en lo posible, se realice un debate a nivel social, porque no todos los sectores de actividad y los trabajadores son iguales.

Como trabajador quiero tener el derecho, a través de mi sindicato, de negociar con mi empresa el régimen y las condiciones de las jornadas de trabajo, a nivel bipartito y de las Comisiones de salud. En los Consejos de Salarios queremos tener un respaldo por parte del Gobierno, que haya una ley que nos ampare y por la cual las empresas y las Cámaras de Comercio puedan negociar.

En el proyecto de ley hay dos artículos en los que se menciona, por ejemplo, a las madres en gestación -que establecen una cifra en semanas que no recuerdo en este momento- y el pase a un ámbito de control psicológico. En esos aspectos se podrían aplicar otros artículos en función de hacer prevalecer la salud del trabajador y de la población más que el tema económico o, por lo menos, que vayan de la mano.

SEÑOR OLIVERA.- Antes que nada, queremos dar la bienvenida a los señores invitados.

Este ha sido un tema complejo desde el principio, no lo vamos a minimizar, sino ya lo hubiéramos resuelto. Hay opiniones diversas a las que también les asiste razón. Compartimos el espíritu del proyecto y por eso hoy lo tenemos nuevamente en carpeta. Hay una fundamentación científica que respalda lo que se ha manifestado.

Nosotros tenemos que plantear, con mucha sinceridad, que hubo una resistencia gubernamental en un contexto particular, en el que apareció un elemento que nos importa a todos, como es la inflación, y hubo un traslado inmediato a tarifas de todo lo que fuera nocturnidad, aparte de un espectro muy amplio y muy distinto en cuanto a cómo se liquida o se compensa, y eso ha hecho el tema más complejo aún. Hay sindicatos en particular que tienen compensaciones en reducción de jornadas. Sé que en el transporte -rama que conozco- los funcionarios que se desempeñan en horario nocturno, trabajan nada más que cinco horas. Se les computa cinco horas. Existe un convenio compensatorio muy amplio y por las características de los servicios hay turnos que traspasan los horarios, invadiendo el horario nocturno, lo que implica una nueva readecuación tarifaria con una nueva forma de liquidación. Esta complejidad nos ha impedido avanzar en todo lo que quisiéramos porque pone en debate una cantidad de temas, inclusive, situaciones gremiales y sindicales particulares que ameritarían una rediscusión en su propio sistema de trabajo y de liquidación.

Me parece que deberíamos volver a esta ronda de conversaciones. No soy optimista, porque como habíamos planteado a los compañeros, hay que debatir acerca de esto. Estamos hablando de instalar una jornada de debate con el Pit- Cnt, trabajadores, Cámaras y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e, inclusive, invitar a la Cátedra de Salud Ocupacional. Para mí es muy importante haber puesto en carpeta esta discusión; no quiero decir que esto sea fácil de resolver; tenemos que seguir trabajando. Existe un problema central: la resistencia de los empleadores de establecer esta cuestión en la negociación colectiva, de lo contrario, esto ya lo tendríamos resuelto. Ahí, tenemos una dificultad. En el momento de discutirlo con las Cámaras lo planteé y los propios integrantes de la patronal ponían sobre la mesa una discusión que podrían resolver más

fácilmente mediante la negociación colectiva y no con la complejidad de una ley de carácter universal que convengamos, los nuevos emprendimientos que tienen otras características que han resuelto mejor que lo que podíamos resolver mediante la ley, podrían ampararse a ella. Es decir que resolveríamos un aspecto y pondríamos en debate otro.

No quiero decir que no tengamos que resolverlo, tenemos que encontrar la forma instrumental de resolverlo sin meternos en una situación más compleja. En ese sentido, no quiero ser complaciente diciéndoles: "Quédense tranquilos que lo vamos a votar". Haremos una ronda para volver a debatir el tema -es lo que estamos haciendo-, reeditando la ronda -ya la hicimos-, poniendo nuevamente el tema en discusión. Entonces, en el abordaje de esta cuestión la delegación que nos visita es la primera, volverán a venir las Cámaras y las autoridades ministeriales. Con la nueva ronda volveremos a poner en debate este tema que es muy importante y complejo.

SEÑOR COITIÑO.- El 10 de julio de 2013, en la primera etapa de intercambio sobre el tema, recibimos al doctor Héctor Zapirain en representación del Pit- Cnt. En ese momento, había alguna pequeña mirada distinta acerca del rumbo en el manejo del tema entre el planteo original, a iniciativa de los compañeros de Fuecys y la visión de la Sala de Abogados.

Quisiera saber si se mantiene esa diferencia o podemos tomar como base ese informe del doctor Zapirain que está en manos de la Comisión, planteando tres aspectos. Uno -algunos de los integrantes de esta Comisión lo acordaron-, en cuanto a la definición que estábamos manejando de trabajador nocturno, que no se ajustaba y sugería entonces hablar de actividad nocturna u horario nocturno que permitía manejar una categoría existente con mayor simplicidad que la definición de trabajador nocturno.

Además, con respecto al artículo 1º del proyecto que todavía tenemos en consideración que refiere a "Declárase como trabajador nocturno", en la misma medida que la categoría de trabajador nocturno no definiría con precisión el tema, el doctor Zapirain sugería: "Declárase el horario nocturno".

Por último, dadas las dificultades -sobre todo en primera instancia- entre los trabajadores organizados y su poder de negociación y los trabajadores con dificultades todavía en cuanto a contar con un nivel de organización que les permita negociar -como ha ocurrido históricamente en la actividad privada-, sugería el convenio como la herramienta de negociación. Eso diversifica y da distintas situaciones de acuerdo con el poder de negociación en cada rama de la actividad. En ese sentido, el doctor Zapirain incursionaba sobre un aspecto que en estos temas puede ser una mirada, fundamentalmente, en esa situación: poder de negociación, no negociación.

En lo que tiene que ver con la actividad privada y actividad pública, ha habido un avance de tipo general en esta última con el Estatuto del Funcionario, que más allá de algunas diferencias con respecto a establecer qué es actividad nocturna -establecer una hora como punto de partida- la incorporan estableciendo un nivel de compensación, fruto en definitiva de la capacidad de negociación de COFE.

Con respecto al Convenio Nº 171, aún no ratificado, el doctor Zapirain en aquella oportunidad -10 de julio de 2013- nos ilustraba que ya lo habían ratificado once países. Nosotros seguimos pendientes al respecto y es una preocupación que volveremos a presentar, porque si no, en la búsqueda de lo mejor, lo que podemos hacer no lo hacemos. Sería un avance, una buena referencia.

El día anterior, había concurrido la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay -que retornará- colocando en primer lugar los convenios, marcando una situación más heterogénea; como Cámara dejaba que sus integrantes, de acuerdo con su poder de organización, hicieran o no algo. Es el propio planteo de Fuecys con respecto a trabajadores de vigilancia, y hay otros más que no están incluidos.

Entonces, en relación a ese aspecto del Convenio Nº 171, nos gustaría saber -cuando lo crean conveniente- si lo entienden como una estrategia hacia un objetivo: que todos los trabajadores de todas las actividades, públicas y privadas accedan como derecho, más allá del aspecto siempre opinable acerca de si es un 20%, 24% -el doctor Zapirain expresó algunos porcentajes-; cuando se plantea un 30% no hay mucha distancia de la que hoy existe. La mayor distancia es para los que no están. Por tanto, no afecta a un sector que en alguna medida ya ha avanzado.

Entonces, me parece que el tema de una negociación sobre un porcentaje no es el central, no podemos pensar que haya una contradicción que no se pueda salvar. Para esta Comisión este punto no podría -más allá de que estamos intercambiando ideas- generar gran controversia. Con el Convenio Nº 171 como punto de referencia con un derecho de carácter general, hace mucho más secundario si se trata de un 25% o 30%. Naturalmente, nunca se podría plantear por vía legal algo que afecte las conquistas ya logradas en los convenios particulares en cada rama de actividad. Eso nos ayudaría mucho, porque en algún momento tendremos que establecer un eje de negociación con las patronales privadas y también, por qué no, con la actividad pública.

SEÑOR PRESIDENTE.- El dilema de la Comisión -se desprende de las palabras del señor Diputado Coitiño- es determinar el mejor instrumento legislativo a los efectos de garantizar un derecho que todos coincidimos en que debe reconocerse, que es el pago del trabajo nocturno. No se trata solamente del reconocimiento del derecho para hacerlo efectivo sino también establecer instrumentos legales que hagan eficaz la vigencia de ese derecho.

Entiendo que con la ratificación del Convenio Nº 171 -en la medida en que una vez ratificados los convenios adquieren rango legal- obviamente, operaría como un reconocimiento de un derecho. Alguien podría entender que no es suficiente instrumento a los efectos de garantizar la efectividad y que por eso hay que avanzar en la reglamentación del derecho y en el establecimiento del porcentaje. Desde otra perspectiva está claro que introduce un elemento de rigidez porque para determinados sectores puede ser inconveniente. Cuando digo determinados sectores no es necesariamente desde la mirada patronal, sino eventualmente también de la mirada de los trabajadores, que según los casos el 30% -siempre es arbitrario establecer un porcentaje- puede ser suficiente, pero en otros, no.

La Comisión recibió oportunamente por parte del Ministerio el detalle de la nocturnidad que está pactada en un número muy importantísimo de sectores de actividad. No sé si representa la mayor parte del mercado del trabajo, pero por lo menos es una parte muy significativa.

Concretamente, quisiera saber del punto de vista del Pit- Cnt cuáles son los sectores que presentan condiciones de mayor debilidad en lo que tiene que ver con el pago de la nocturnidad. A pesar de que el señor Fuentes algo expresó al respecto, quisiera una respuesta concreta acerca de los sectores que no la tienen -tengo entendido que uno de ellos sin duda es el de la vigilancia- y en cuáles, eventualmente, ustedes consideran que la nocturnidad que se paga no es directamente proporcional con el esfuerzo, sacrificio o riesgo para la salud que esa actividad representa en la situación particular de cada trabajador. Sería un elemento interesante para conocer y llegado el momento, habría que evaluar -es una decisión que tendrá que tomar la Comisión- cuál es el mejor camino legal, reitero, para poder avanzar en el otorgamiento y reconocimiento de este derecho.

SEÑOR GROBA.- En primer lugar, quiero saludar a la delegación.

Asimismo, deseo manifestar que está clara la exposición realizada sobre trabajo nocturno. Nosotros, hace muchos años, trabajamos en el horario de 22 a 6 y conocemos las dificultades que provoca y que fueron precisadas por nuestros visitantes.

Además, como dijo el señor Presidente de la Comisión, este proyecto de ley no solo incluye el tema del porcentaje, sino otros elementos que para el conjunto de los trabajadores del interior del país son muy importantes. Me refiero, por ejemplo, a la definición del horario de 22 a 6, a los servicios adecuados de primeros auxilios, a la evaluación gratuita de salud y a las alternativas de trabajo en caso de personas con gravidez. Esto está explicado en el proyecto de ley y no solo está el aspecto del porcentaje, que también me parece muy importante, por los perjuicios que puede ocasionar al trabajador.

Mi pregunta adicional a la que hizo el señor Presidente es respecto a los caminos porque, puntualmente para nuestro país y para el sector de los trabajadores de la actividad privada -para la actividad pública hay un Estatuto del Funcionario Público y puede ser un antecedente de esto-, en todos los ámbitos -doméstico, rural- donde se aplique este contenido, es muy importante. Entonces, la evaluación respecto a lo que estamos discutiendo -aparte de lo que decía el señor Presidente respecto a esa discusión del porcentaje- es que, a mi entender, hay un contenido muy importante que debería quedar en el proyecto de ley y que tiene que ver con estas precisiones que recién manejé y que seguramente ustedes ahora lo están haciendo. Me refiero a la opinión que tienen sobre la importancia de estas otras precisiones y a que no se demore demasiado, porque

creo que hay un menos diez en la historia laboral del Uruguay respecto a estas previsiones que el proyecto anexa, en las que es necesario avanzar.

SEÑOR FUENTES.- Me parece importante el planteo que ha realizado el conjunto de los señores Diputados, porque ubica con precisión una realidad que el país tiene atrasos en contemplar.

Somos de los que compartimos que las leyes deben proteger a los sectores más débiles de la sociedad y creo que en eso todos estamos de acuerdo; no hay dos visiones: proteger al más débil es fundamental para el Estado y desde el punto de vista legislativo.

Nosotros estamos convencidos de que los sectores que hoy no están amparados por la ley de nocturnidad son los más débiles. Como ejemplo, puedo mencionar el sector de la seguridad. Ustedes imaginen lo que es organizar un sector en el que hay dos personas trabajando en un shopping, dos en una fábrica, dos en Tacuarembó, dos en Paysandú. En este caso, no podemos hablar jamás de centros de concentración. Es más: en otros tiempos por lo menos nos juntábamos para cobrar; hoy, cada uno cobra con tarjeta en un lugar distinto. Por lo tanto, generar una estructura organizativa de este sector es muy complejo.

Sin embargo, el sector de la seguridad no es el único; hay otros, como los rurales. Hoy, fruto del crecimiento que ha tenido el país hay nuevas actividades que, inclusive, no están contempladas en la negociación colectiva, que van generalmente al residual y no tienen un espacio para negociar. Esto genera que dichos sectores no queden contemplados en la nocturnidad. Generalmente, estos son los sectores más débiles desde el punto de vista, inclusive, de la organización. De todos modos, para nosotros el proyecto elaborado tiene esa sustancia, que es la de proteger a los sectores con mayor debilidad.

Con respecto al planteo que hacía el señor Diputado Coitiño -obviamente, yo estoy acá en nombre del PIT-CNT y comparto totalmente el planteo que hace Zapirain- creo que el cambio no es semántico, sino que cambia un concepto, que es compartible. Es cierto que en la visión de algunos sectores es distinto, porque el trabajador nocturno lo es siempre, pero ese es un problema de un sector. En la realidad general, estamos de acuerdo en que lo que hay que legislar es el horario nocturno, porque hay sectores que tienen horarios rotativos. Por ejemplo, yo provengo históricamente de la FOEB donde los turnos son rotativos: se trabaja una semana de noche, una de tarde y otra de mañana. En ese caso, la nocturnidad es por una semana o dos al mes; entonces, no hay trabajador nocturno. Creo que esa es una realidad que se extiende en gran parte a la actividad privada, por lo que nosotros lo compartimos.

Asimismo, queremos insistir con lo que planteábamos hoy a raíz de lo manifestado por el señor Diputado Olivera. Somos conscientes de la realidad y de las diferencias que puede acarrear desde el punto de vista económico y a nosotros no nos parece descabellado que se legisle en breve, como decía el señor Diputado Groba, y estamos dispuestos a ver desde cuándo se empieza a aplicar. Tal vez eso puede saldar un problema que es sustancial para ustedes y que a nosotros nos resuelve un problema en el mediano plazo que, sin dudas, va a poner al país en una zona mejor.

SEÑOR DEBASTIANI.- Escuché atentamente las intervenciones de los señores Diputados que hicieron uso de la palabra y, en su mayoría, coincido.

Como decía el compañero Fuentes, acá no se trata de un tema de semántica, sino que el aspecto de la definición tiene su importancia, como manifestaba el señor Diputado Coitiño.

Tal vez no concuerde totalmente con lo manifestado por el señor Diputado Olivera, respecto a que es necesario iniciar un debate. Quizás yo entendí mal, pero creo que esto se tenía que legislar ayer, como decía el señor Diputo Groba.

En mi intervención anterior, yo decía que es necesario iniciar un debate, por un aspecto de toma de conciencia de la población, aunque este puede salir luego de que se legisle. Reitero: nosotros necesitamos urgentemente que esto se legisle.

Supongo que recuerdan aquel horrible accidente protagonizado por un trabajador que mató una familia entera en la Ruta Nacional Nº 8. Se trataba de un trabajador de un frigorífico, que venía de trabajar en la noche; no sé cuántas horas descansaba, pero para nosotros estas cosas están relacionadas con el descanso.

Además, en este país necesitamos urgentemente que se empiecen a realizar investigaciones respecto al trastorno del sueño. El señor Fuentes decía recién que trabajaban en la bebida en horario rotativo. Las personas que sufren trastornos de sueño, no solamente tienen problema de desgaste y cansancio por trabajar en la noche -los que rotan también-, sino que puede estar relacionado con otra serie de causas de las que nada sabemos porque acá no hay estudios profundos acerca de este trastorno. Puede ser ocasionado por el trabajo o por otras razones, pero hay que empezar a investigar y controlar, a través de los distintos organismos que tiene el país. Eso hay que empezar a aplicarlo, y la población debe tomar conciencia de que es muy desgastante para la salud de las personas el exceso de trabajo en la noche, en la rotación y el mal descanso

Obviamente, todo esto está relacionado con la situación económica de cada familia; hay mucha gente que trabaja en la noche y en el día, y descansa mal.

Entonces, como trabajadores queremos tener el respaldo mediante una ley que existe, con el cual nosotros podamos negociar a través de los Consejos de Salarios las distintas maneras de aplicar compensaciones económicas y condiciones de trabajo en cada sector.

Reitero: no todas las áreas de trabajo, no todos los trabajos que se realizan sufren las mismas condiciones riesgosas. En algunas son más potables; en otras, no tanto. Como decía el señor Fuentes, es muy difícil comprobar estas cosas, por ejemplo, en un sector como el de la seguridad, donde somos miles y todos trabajamos en distintos servicios.

Para terminar, quiero decir que es urgente legislar en este sentido, que se tiene que recargar las pilas en cuanto a la salud y, obviamente, en el tema de la compensación económica, porque implica un desgaste para el organismo. Si se acortarán los años de trabajo para la jubilación, si se reducirá la jornada laboral o la cantidad de días trabajados en la semana, no lo sé. Es una cuestión que luego hay que ver. Primero que nada, hay que entender que este es netamente un problema de salud y tenemos que apuntar a eso; no podemos esperar. Además, como país no podemos seguir quedando a la cola del camión del resto de otros países, que están muchísimo más avanzados.

Por otra parte, en cuanto al trastorno del sueño se ha descubierto ahora que tiene mutaciones genéticas a nivel celular. Imaginen qué cosas puede traer aparejado esto. De todos modos, no me quiero ir más allá, sí remarcar que es urgente que se legisle ahora; el debate puede venir después. ¿Cuáles herramientas aplicar? Se verá después. ¿Qué artículos aprobar? No tengo claro cuáles pueden ser los artículos que habría que modificar, pero estoy seguro, ciento por ciento, que ustedes sabrán cuál será el mejor camino, pero creo que hay que apuntar a eso.

SEÑOR IRIBARRI.- Me voy a referir específicamente a lo manifestado por el señor Diputado Abdala.

Para nosotros es importante saber que hay una parte muy amplia de trabajadores que han logrado negociar la nocturnidad. Cuando Fuecys hizo la argumentación y la preparación de esta ley, era justamente -como dijo el compañero Fuentes- para los que no estaban en la negociación. Generalmente, los que no están en la negociación son todos sindicatos con muy poco poder de negociación. Y la realidad es que no la tenemos, porque cuando se hicieron los convenios colectivos de trabajo, "nocturnidad" -entre comillas- siempre fue una mala palabra. Esto lo puede refrendar cualquier compañero; no hubo ningún tipo de avance en las negociaciones porque siempre fue mala palabra porque, justamente, es un sector que tiene una gran cantidad de trabajadores en la nocturnidad, por lo que nunca pudimos avanzar en la negociación.

En cuanto a los porcentajes que se manejaron en el proyecto de ley, puedo decir que me parece la parte más negociable en un convenio de este tipo o en una ley. En lo personal, si se negocia en condiciones similares a quienes ya tienen una negociación, estaríamos dispuestos a aceptarlo. Digo esto sobre la base de que ya hay muchos trabajadores que tienen una negociación iniciada y una determinada.

Además, quiero mencionar que en la parte seguridad el ausentismo de quienes trabajan de noche comparado con el de los que trabajan en el día, es altísimo. Esa es una condición de salud, que los compañeros olvidaron mencionar. En la nocturnidad, nosotros tenemos casi un 40% de ausentismo en el mes, casi todos con certificados médicos. Eso da que pensar que no es lo mismo trabajar en el día; al respecto, nosotros llevamos una tabla.

En cuanto al porcentaje de trabajadores que podrían quedar afectados con esta ley, podemos decir que, justamente, si el porcentaje de quienes ya tienen un convenio es alto, no veo en qué va a perjudicar si nosotros estamos incluidos en un porcentaje menor en el que no llegamos a tener nunca una negociación sobre nocturnidad.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos mucho vuestra presencia y queremos decirles que vamos a seguir trabajando en este tema con mucha intensidad.

La Comisión tiene previsto realizar una sesión extraordinaria la última semana del mes, a los efectos de agotar las entrevistas con relación a este proyecto de ley y después, obviamente, nos abocaremos a la reflexión en cuanto a qué decisión vamos a tomar o a proponer al Plenario de la Cámara.

(Se retiran de Sala representantes del PIT- CNT)

(Ingresa a Sala una delegación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay)

SEÑOR PRESIDENTE.- Damos la bienvenida a la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, integrada por los doctores Juan Mailhos, Gerente Jurídico, y Diego Yarza, asesor.

La Comisión está analizando un proyecto de ley denominado "Trabajador nocturno", que la Cámara conoce bien y consideramos relevante su opinión.

SEÑOR MAILHOS.- La Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay quiere agradecer especialmente la invitación. Confesamos que nos llamó un poquito la atención porque, en principio, por lo que conocemos, el proyecto de ley que está tratando la Comisión es el mismo sobre el que nos pronunciáramos en el mes de julio de 2013.

De más está decir que por razones de coherencia y por el hecho de no haber cambiado el proyecto, las opiniones de la Cámara son las mismas que manifestáramos ante esta Comisión. Queremos señalar que este es un tema que evidentemente nos preocupa mucho y quisiéramos volver a reiterar.

Insistimos en que la exposición de motivos refiere a un convenio internacional del trabajo que no ha sido ratificado por el país, por tanto, no hace surgir ninguna obligación a ese respecto. De todos modos, si se entendiera que puede ser un marco a tener en cuenta, nos parece que hay consideraciones que el proyecto de ley no toma en forma debida. Esto refiere a aspectos vinculados con excepciones, a la aplicación del propio convenio y a aspectos vinculados con la forma en la cual se debe desarrollar el trabajo nocturno para tener una consideración especial. Por tanto, la primera consideración es respecto al Convenio Internacional de Trabajo Nº 171 y la Recomendación Nº 178 que no estarían obligando a nuestro país.

La segunda consideración es que entendemos que en esta materia existe negociación colectiva. Quizá lo que haya cambiado del año pasado a este es que ha culminado una nueva ronda de consejo de salarios y el tema en aquellos aspectos en los cuales las partes lo han entendido necesario, han negociado. Insistimos en que el rango en el cual se ha negociado es un porcentaje superior para el trabajo nocturno, pero nunca llega a la tasa que propone el proyecto de ley sino que es bastante inferior, ronda el 15% y no el 30% que es lo que establece el proyecto.

La tercera consideración es que es muy difícil en estos aspectos hacer generalizaciones. No todo trabajo nocturno acarrea riesgos ni dificultades para la salud del trabajador ni para la forma en que debe realizar su actividad. Hay algunos sectores de actividad en los cuales hasta se podría decir que el trabajo en horario nocturno se realiza de una manera más confortable, más distendida, no generando dificultades para el trabajador. Aquí no se puede generalizar, tiene que haber áreas en las cuales se establezcan excepciones.

Hicimos especial hincapié en que el horario que prevé el proyecto nos parece que puede generar alguna dificultad. Nosotros seguimos planteando que no es suficiente con que el trabajador realice una hora o un rato el trabajo en el horario previsto por la ley, sino que tiene que realizar lo sustancial en ese horario para que pueda quedar alcanzado por esta norma.

Tenemos algunas preocupaciones. El texto legal puede arrojar la duda sobre el ámbito temporal de aplicación de la norma. Esto es que la declaración que se realiza en el artículo 1º puede generar dificultades en cuanto a reclamos que se planteen con retroactividad, ya que la norma puede tener este carácter declarativo y generar la dificultad de que trabajos que hasta ahora no están considerados como nocturnos, sean considerados y, por tanto, se le aplique algún reclamo con retroactividad. Entendemos que esta no es una buena técnica legislativa y no tiene fundamento para que así sea.

Como Cámara de Comercio, hemos entendido que el ámbito natural para definir estas situaciones es la negociación colectiva. Esto es lo que puede establecer las condiciones de que las partes se pongan de acuerdo sobre el alcance de lo que tiene que ser el trabajo nocturno y la forma de remuneración. Entendemos que una norma en este sentido rigidiza la situación, genera dificultades para las empresas, sobre todo ahora al culminar esta ronda de consejo de salarios. Por tal motivo, y fundamentado en los aspectos que hemos reseñado respecto al Convenio Nº 171 y la Recomendación Nº 178 -inclusive, si se utilizara el Convenio Nº 171 en el cual se privilegia, a texto expreso en el artículo 11 la negociación colectiva-, entendemos que este debe ser el ámbito para negociar y adaptar las situaciones a la realidad de cada una de las actividades y no una ley que estableciera condiciones a tabla rasa, ya que generaría impacto sobre lo ya negociado y una situación que rigidizaría el trabajo nocturno y podría afectar el desarrollo del trabajo en este horario especial.

Expresamos nuestra opinión negativa a la aprobación de este proyecto de ley.

SEÑOR YARZA.- Entendemos que el trabajo nocturno, para que sea tal, debe ser efectivo. No basta con que un trabajador esté a la orden sin que sufra las consecuencias psicofísicas que conlleva este tipo de trabajo. Por eso es importante que se hable de trabajo efectivo, pero el proyecto no lo menciona. Para eso es necesario precisar el número de horas que debería trabajarse dentro de ese horario.

Entendemos que el 30% de remuneración nocturna es excesivo en base a las referencias que aparecen en los convenios colectivos. Dentro de estos convenios colectivos, por lo menos en los Grupos 10 y 19 que refiere a Comercio y Servicios tenemos dos convenios que vale la pena tenerlos como referencia. En el Grupo 10, el subgrupo 7 relativo a Librerías y Papelerías, cuando habla de nocturnidad y la compensación del 20% manifiesta una franja horaria, igual que en el proyecto, de 22 horas a 6 de la mañana, pero hace una diferenciación en cuanto al horario de verano. O sea, de diciembre a abril, se aplicaría una franja horaria no de 22 a 6 de la mañana sino de 23 a 6 de la mañana. Y otro convenio que vale la pena, que quizá, en mi opinión, es el que más refleja la finalidad perseguida por el Convenio Internacional Nº 171 es en el Grupo 19, subgrupo 9, Mensajerías y Correos Privados que manifiesta la compensación de un 20% por nocturnidad pero bajo ciertas condiciones. Las condiciones serían que el trabajador cumpla su jornada de labor en más de un 70% dentro de esa franja horaria y ahí tendrá su compensación de 20% de nocturnidad sobre el 100% de su salario base. Pero si la cumple entre un 30% y un 70% dentro de esa franja horaria, ya no va a ser sobre 100% del salario base que se calcula la compensación sino que va a ser en un porcentaje menor. Si no llega a cumplir el 30% de su jornada de labor dentro de esa franja, no le correspondería percibir esa compensación nocturna. Eso es lo que da el insumo del Convenio Internacional Nº 171, cuando refiere a un número sustancial que debe haber entre el horario a cumplirse.

Por último, quiero expresar una preocupación.

Como bien mencionó el doctor Mailhos, el año pasado finalizó la quinta ronda de los Consejos de Salarios. En ella se hicieron muchos aportes, tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores, y se hicieron los aumentos pertinentes. En este sentido, me gustaría saber, en caso de que este proyecto se convierta en ley, qué va a pasar con aquellos convenios colectivos que han seguido los lineamientos del Poder Ejecutivo, y han acordado, en un plazo de tres años -y, en algunos, como en el sector de la limpieza, de cinco años-, ese incremento que plantea la nocturnidad. Tengamos en cuenta que el porcentaje está fijado en un 15% y, a veces, en un 20%, y que con esta ley pasaría al doble. Entonces, ¿qué va a pasar con esos convenios que están firmados de aquí a cinco años o de aquí a tres años? Me preocupa este tema, porque se trata de la autonomía colectiva tripartita, ya que también interviene el Estado. Esto es un problema, y no vemos que este proyecto pueda solucionarlo.

SEÑOR GROBA.- Quiero hacer una sola consulta, sacando de contexto el tema del aumento del porcentaje, ya que el proyecto no solamente apunta específicamente a un tema de porcentajes por nocturnidad. Me interesaría saber cómo ven el otro aspecto a que refiere este proyecto, ya que esta

iniciativa está destinada a todos los trabajadores del país, no solo a los agremiados, que participan en los Consejos de Salarios sino a los que tienen un relacionamiento ágil y dinámico con las Cámaras respectivas, y que muchas veces se resuelve favorablemente en los Consejos de Salarios. Reitero: este proyecto es abarcativo a todos los sectores del país. Además de ese porcentaje que son insumos que la Comisión está tratando, hay algunos otros elementos en el proyecto. Por ejemplo, los vinculados con los servicios adecuados de primeros auxilios para el trabajo de nocturnidad y la evaluación gratuita del estado de salud de los trabajadores nocturnos. Asimismo, refiere a las alternativas del trabajador abocado al trabajo nocturno respecto al estado de gravidez. O sea que el proyecto no solo abarca porcentajes, sino también otros temas. Tal vez los Consejos de Salarios tendrán resuelto alguno de estos elementos, pero el resto de los trabajadores que se mueven a nivel nacional, no.

Nosotros vemos en este aspecto un aporte muy positivo, pero nos gustaría saber si la Cámara considera valioso que estos elementos estén planteados.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero agregar una consulta al planteo que realizó el señor Diputado Groba.

Creo que la intervención del Diputado explica cuál ha sido el sentido de generar esta nueva ronda de consultas con las partes involucradas en esta definición, en la medida en que estamos frente a un tema que tiene una serie de complejidades. Intuyo que el pronunciamiento de la Comisión no va a ser simplemente a favor o en contra del proyecto en su integralidad. El proyecto contiene distintos aspectos, y la discusión del tema distintas alternativas o, inclusive, vías legales para dar respuesta a este asunto. Una es la eventual ratificación del convenio internacional y, otra, la eventual reglamentación de la nocturnidad a través de este u otro proyecto de ley. En la perspectiva de esa reglamentación, un aspecto es el establecimiento o no de un porcentaje más o menos rígido -o, en todo caso, siempre rígido- y, eventualmente, los otros contenidos a los que hacía referencia el Diputado Groba, que no necesariamente implican ir por el camino de un porcentaje, pero que no dejan de ser relevantes, como el establecimiento de comisiones de salud, etcétera.

En ese contexto, agrego la siguiente consulta. El doctor Mailhos insistió en un concepto que me parece relevante, que es el de las eventuales excepciones. Supongo que eso se inscribe en aquella disposición del convenio que habilita a los Estados a establecer por convenio entre trabajadores y empresarios, excepciones a la nocturnidad en determinada categoría de trabajadores o rubros de actividad, en función de sus particularidades o especificidades de carácter laboral.

En la perspectiva de la Cámara, cuando se habla de esas excepciones, ¿a qué se hace referencia? ¿De qué manera entiende la Cámara que se deberían contemplar esas situaciones? ¿Simplemente dejándolas libradas a la autonomía de la voluntad de las partes y a la negociación colectiva, admitiendo admite que, como consecuencia de un proceso de negociación y de consenso, se podría legislar en términos de reglamentar la nocturnidad, consagrando legalmente las excepciones correspondientes o, de lo contrario, si esta posibilidad en la perspectiva de la Cámara no existe?

Resumiendo, con relación a las excepciones, pediría un concepto adicional de cuál es la idea que la Cámara tiene al respecto.

SEÑOR MAILHOS.- Agradezco las consultas que me parece pueden arrojar algún elemento adicional.

Creemos que es positivo que existan ámbitos dentro de las empresas que traten de una manera rápida y eficaz las situaciones vinculadas con la salud de los trabajadores.

Existen ámbitos que están previstos para el tema de estos análisis. A nivel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ya se ha adoptado el Decreto Nº 291, que fija la necesidad de establecer Comisiones bipartitas que analicen el tema de los riesgos y que estudien de manera permanente las situaciones en las cuales realizan su labor los trabajadores. Y no solamente eso, sino que se propongan las mejores condiciones para establecer las situaciones de salud y de seguridad en el trabajo. Recientemente se aprobó un decreto, que establece los servicios de salud en el trabajo. Esto va mucho más allá de la preocupación que establece el Diputado Groba en cuanto al trabajo nocturno. Esto va en el sentido de la integralidad de las tareas que se desarrollan en una empresa. Este decreto -lamentablemente no recuerdo el número, pero es fácilmente ubicable porque fue publicado conjuntamente con el que regula el consumo de cannabis; quien me acompaña

me acota que es el decreto 2728/2014- reglamenta esto: el Convenio Internacional de Trabajo Nº 155, que establece los servicios de salud en el trabajo y distintas situaciones en las cuales, de acuerdo con el tamaño de la empresa, deben tener servicios que le sean propios o que se compartan de alguna manera. Este decreto fue generado en el Conasat, y es fruto del diálogo social que se realiza de manera permanente en el ámbito de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Nosotros creemos que por allí van las soluciones. Inclusive otra de las preocupaciones que hay desde el punto de vista de las empresas, tiene que ver con el plazo para poder implementar estos servicios para que estén vigentes y para que hagan un relevamiento permanente y concreto de todos los trabajadores de la empresa. Eso nos parece que es un tema muy adecuado y que permite un seguimiento permanente de estas situaciones.

En cuanto a la pregunta que hacía el señor Presidente de la Comisión, entendemos que la realidad de la producción y de la prestación de los servicios es muy diversa y cambiante. Por eso privilegiamos en esta materia la negociación colectiva, y el hecho de que sean las partes las que en conocimiento de las situaciones pudieran establecer las condiciones en las cuales debiera operar el trabajo nocturno, y de qué manera debiera ser considerado.

Nos parece que el porcentaje de remuneración de trabajo nocturno que se establece es demasiado alto. Pero no lo decimos nosotros, sino que lo manifiestan las partes en la negociación colectiva del sector privado, que son los que negocian en realidad esta situación. En el sector público está establecido un 30%, pero habrá que ver si se toma en cuenta la realidad en la cual se desarrollan estas prestaciones y servicios.

Por tanto, la realidad productiva y de desarrollo de estos servicios y demás, nos hace pensar que es inconveniente una definición tan estricta y rígida en esta materia. Hay otras soluciones. Se podría establecer por ley -porque así lo estableció en algunos casos la ley de negociación colectiva- que cuando se desarrolle trabajo nocturno, la reglamentación del mismo debería ser un contenido necesario de la negociación colectiva. Hay otros elementos que se han establecido que son contenido innecesario de la negociación colectiva, pero nosotros creemos que esto tiene que estar en definitiva establecido como de resorte de las partes, para fijar las condiciones que estén en línea con el eventual Convenio Internacional Nº 171. La fijación de las condiciones debería tratarse de un contenido necesario pero librado a las partes.

En cuanto al tema de las excepciones, el Convenio Internacional las establece. Creo que lo que hace este Convenio es reconocer que hay sectores en los cuales es muy difícil establecer una norma general y omnicomprensiva. A nosotros nos preocupa mucho que so pretexto de establecer una ley -ya lo dijimos en el seno de esta Comisión- estemos "by passeando" los contenidos que deben de ser necesarios en una negociación colectiva.

Si bien la negociación colectiva la hacen las Cámaras o las organizaciones más representativas de empleadores y el PIT- CNT, en su calidad de organización más representativa de los trabajadores, se aplica a todos, por lo menos en lo que refiere al salario mínimo y primas que se establezcan. Por tanto, no visualizamos que pueda haber gente que quede fuera de lo que disponga los convenios colectivos en la negociación colectiva.

En última instancia, si hubiera algún convenio colectivo de empresa, se deberá tomar en cuenta lo negociado a nivel general.

Por lo tanto establecer, como lo hace el artículo 3º, que la negociación colectiva debe tener como base el 30% dispuesto en el artículo 2º, nos parece que plantea un guarismo muy elevado que va a afectar los trabajos que se realicen durante este período del día.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no hay más intervenciones de los señores legisladores, solo nos resta agradecer la presencia de la delegación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, así como los elementos que volcaron el ámbito de la Comisión, los que serán debidamente analizados y ponderados: nos mantendremos en contacto.

Se levanta la reunión.